

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dari setiap bab diatas, penelitian ini melahirkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesimpulan dari permasalahan pertama yaitu kedudukan dan hak karyawan dalam kaitanya dengan phk yaitu :

a) Kedudukan Karyawan

Kedudukan Karyawan PDAM adalah sebagai Pegawai BUMD yang mana Ketentuan mengenai ketenagakerjaan di BUMN/BUMD sudah tunduk pada ketentuan hukum korporasi sebagaimana diatur di dalam UU No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara dan UU No. 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah Artinya segala peraturan yang ada didalamnya harus ditaati oleh pegawai yang bekerja di BUMD.

Dalam Pasal 87 ayat (1) UU No.19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara dijelaskan ‘ Karyawan BUMN merupakan pekerja BUMN yang pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak dan kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja bersama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.’”

Artinya segala hal yang menyangkut dibidang ketenagakerjaan harus merujuk atau tunduk kepada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

sejak diberlakukannya [UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan](#) dan [UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial](#) , semua sengketa terkait pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain ( Pasal 150 UUK) tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan perselisihannya diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Tetapi selama peraturan khusus tidak bertentangan dengan peraturan umum dan dalam peraturan khusus tersebut dapat lebih menjerakan pegawai nya maka peraturan khusus tersebut lah yang berlaku.

#### b) Hak-Hak Karyawan

Dalam Perda Kota Bandar Lampung diatur mengenai hak-hak yang diterima bagi pegawai, tetapi belum mencakup hak-hak setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan.

Undang-undang No 13 tahun 2003 pasal 156 angka 1 Bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau Uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

#### C. Upaya Penyelesaian Sengketa

Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi antara Perusahaan Daerah Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung dengan

mantan pekerja yang bernama sution telah diputus oleh pengadilan negeri tingkat pertama, sengeakta tersebut terjadi karena tidak terpenuhinya hak-hak pekerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1) yang berbunyi Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. .

Hak-hak yang dibebankan kepada perusahaan terhadap karyawan sebagaimana putusan pengadilan No 6/Pdt. Sus-PHI/2014/PN Tjk dirasa merugikan pihak PDAM, oleh sebab itu PDAM telah mengajukan kasasi tetapi belum diputus oleh majelis hakim di mahkamah agung.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

Sebaiknya pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan dengan pertimbangan yang sangat matang karena pengaruhnya cukup besar bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri.

Dan apabila PHK tidak dapat dihindarkan lagi oleh pengusaha/perusahaan hendaknya pengusaha/perusahaan memberikan hak-hak yang seharusnya diterima pekerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1).